

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Капітаненко М.О., Осетрова О.О.

*Дніпропетровський національний університет
імені О. Гончара (Україна)*

Важливим чинником формування державності в Україні є створення сучасної ефективної системи державного управління. Тому від висококваліфікованих кадрів державної служби, їх професійної та ділової компетентності, нового мислення й уміння працювати в сучасних умовах залежать прийняття продуманих, обґрунтованих рішень і здатність реалізовувати їх на практиці.

Актуальність дослідження обумовлена формуванням нових соціальних завдань, які нині постають перед суспільством. На сучасному етапі виникла гостра необхідність глибокого вивчення, аналізу та корекції методів відбору фахівців для роботи на державній службі, шляхів підвищення їхнього професіоналізму, а також формування оптимальних напрямків управління професійним потенціалом державних службовців системи соціального захисту населення.

Проаналізувавши структуру, види та основні етапи формування професійного потенціалу, були визначені чинники, які його зумовлюють, а саме: статево-вікові показники, рівень освіти та стаж роботи, рівень кваліфікації, а також плінність кадрів [1].

Зокрема, на основі аналізу державної статистичної звітності про кількісний та якісний склад державних службовців районних управлінь праці та соціального захисту населення Дніпропетровської області станом на 2014 рік [4], було виявлено, що в системі соціального захисту населення як керівні, так і інші посади займають саме жінки, причому молоді серед них досить мало, а превають представники категорії віком від 35 до 45 років.

Слід виділити ще один важливий аспект, який зумовлює рівень професійного потенціалу системи соціального захисту – це підготовка фахівців у вищих навчальних закладах для роботи у соціальній сфері [2].

Що ж стосується даної проблеми, то згідно з даними Головного управління праці та соціального захисту населення кількість державних службовців з вищою освітою по області складає 70 % що майже у два з половиною рази більше, аніж з неповною [3].

Важливо також звернути увагу на рух кадрів, що має досить невтішну динаміку, а саме: число прийнятих на роботу відповідає кількості звільнених. Тільки в Жовтневому та Магдалинівському районах сума прийнятих державних службовців більше, ніж звільнених в середньому на 6%. Така тенденція може призвести до того, що частка досвідчених фахівців буде зменшуватися, в першу чергу через низьку оплату праці та вікові обмеження, а незацікавленість молодих спеціалістів до такої роботи – зростати .

Також за допомогою формули для визначення коефіцієнту професійного потенціалу та статистичних даних було розраховано професійний потенціал державних службовців. Згідно з отриманими даними ми можемо простежити зростання коефіцієнту професійного потенціалу саме в районах міста від 6 % до 7,5 %. В той час коли в сільських районах області даний показник є значно меншим і знаходиться в діапазоні від 5 до 6-ти. Отримані результати є безпосереднім свідченням того, що існує диференціація між рівнем професіоналізму державних службовців районів міста та області.

Отже, на основі проведеного дослідження можна виділити наступні проблеми в управлінні професійним потенціалом:

- низький рівень освіти;
- низька заробітна плата;
- відсутність кар'єрного зростання;
- стереотипне ставлення до молодих фахівців [5].

Саме тому дане дослідження корисно застосовувати в практичній діяльності системи соціального захисту населення з метою управління професійним потенціалом на основі

статеві-вікового, професійно-кваліфікаційного та освітнього рівнів працівників за допомогою наступних заходів, а саме:

- регламентувати систему критеріїв добору, заохочувати просування державних службовців за результатами кваліфікаційних іспитів і атестацій на підставі їхнього професіоналізму й ділових якостей, а не вислуги років;

- організовувати атестаційні комісії зі змішаним складом, тобто включати до них не лише співробітників відповідного органу, що здійснює атестацію, а й працівників кадрових служб інших установ, викладачів навчальних закладів;

- необхідно створювати мотиваційні підстави для приходу на державну службу молодих кваліфікованих кадрів;

- стимулювати професійне зростання державних службовців на засадах рівності оплати праці за однакові обсяг, інтенсивність роботи та рівень відповідальності;

- а також надавати відповідну освіту як обов'язковий невід'ємний складник професійної діяльності державних службовців.

Таким чином, слід зазначити, що проблема зниження рівня професійного потенціалу державних службовців є актуальною для сьогодення і потребує подальшого вивчення.

1. Антонюк, В.Б. Державна служба: проблеми функціонування в Україні (порівняльний аналіз) [Текст] / В.Б. Антонюк // Юриспруденція. Теорія і практика. – 2007. – № 7. – С. 13.
 2. Васильєв, В.В. Формування кадрового потенціалу керівника районного управління праці та соціального захисту населення [Текст] / В.В. Васильєв. – Д.: РВВ ДНУ, 2008. – 154 с.
 3. Вдосконалення шляхів залучення молоді до державного управління та державної служби [Текст] / С.Л. Бородін, І.А. Жданова, І.С. Жданова та ін. – К.: Держ. ін-т розвитку сім'ї та молоді, 2006. – 112 с.
 4. Звіт про кількісний та якісний склад державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які займають посади керівників та спеціалістів станом на 2014 рік [Текст] (Форма № 9-ДС). – 2014. – № 337.
- Нижник, Н.Р. Проблеми реформування системи професійного навчання державних службовців у контексті європейського вибору України [Текст] / Н.Р. Нижник, Н.П. Гончарук, Л.П. Прокопенко // Статистика України. – К.: Леста, 2006. – № 1. – С. 100.

Капітаненко, М.О. Управління професійним потенціалом державних службовців [Текст] / М.О. Капітаненко, О.О. Осетрова // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції імені проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 27 травня 2015 р. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, М.М. Петрушенка. - Суми : СумДУ, 2015. - С. 477-479.